

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN *SUPERVISOR* DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVERINTENTION***

(Studi pada Pegawai Bagian Produksi PT. Mitra Adi Jaya Yogyakarta)

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Disusunoleh:

TAUFIQ ADHITIAN

12808144003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2017

PERSETUJUAN

SKRIPSI

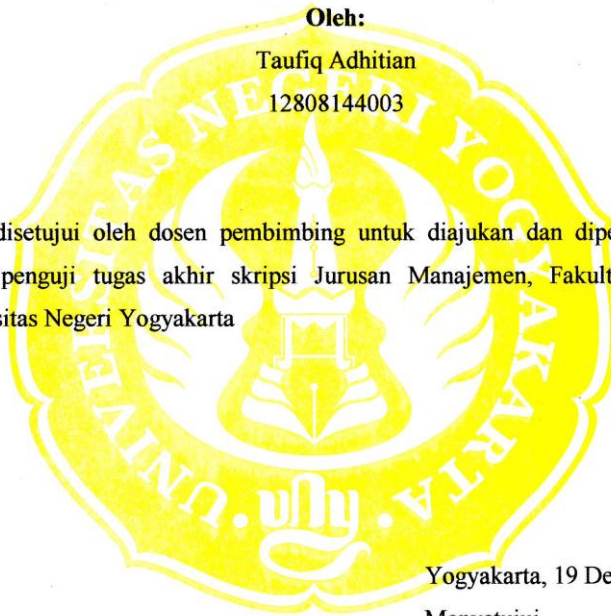
**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN *SUPERVISOR* DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

Oleh:

Taufiq Adhitian

12808144003

Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan pengujian tugas akhir skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta



Yogyakarta, 19 Desember 2016

Menyetujui,

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Farlianto', is written over the printed name.

Farlianto, S.E., M.B.A.

NIP. 19700925 200012 1001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN *SUPERVISOR* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi pada Pegawai Bagian Produksi PT. Mitra Adi Jaya Yogyakarta)” yang disusun oleh Taufiq Adhitan, NIM 12808144003 telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 20 Desember 2016 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.	Ketua Penguji		20/1-2017
Farlianto, S.E., M.B.A.	Sekretaris Penguji		20/01-2017
Setyabudi Indartono, MM., Ph.D.	Penguji Utama		20/1-2017

Yogyakarta, 24 Januari 2017

Fakultas Ekonomi



Dr. Sugiharsono, M.si.

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Taufiq Adhitian
NIM : 12808144003
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN
SUPERVISOR DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi
Kasus pada Pegawai bagian produksi PT. Mitra Adi
Jaya)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 19 Desember 2016

Yang Menyatakan,



Taufiq Adhitian

NIM. 1288144003

MOTTO

“... Perhaps you hate a thing but it is good for you and perhaps you love a thing but it is bad for you, God knows while you know not” - Q.S. Al Baqarah : 216

“Do not pray for easy life, pray for the strength to endure a difficult one” – Bruce Lee

“Pohon Jati akan tetap tumbuh sebagai pohon Jati” - Anonymous

“Setiap langkah adalah pertarungan, setiap tindakan adalah keputusan, dan setiap perubahan adalah tujuan” – Taufiq Adhitian

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini didedikasikan kepada :

*Kedua orang tua saya yang tercinta, dan
Adik-adik saya yang tersayang.*

Terima kasih atas segenap dukungan yang telah diberikan.

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN SUPERVISOR DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION***
(Studi Kasus pada Pegawai Bagian Produksi PT. Mitra Adi Jaya)

Oleh:
Taufiq Adhithian
12808144003

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh persepsi dukungan supervisor terhadap *turnover intention* pegawai PT. Mitra Adi Jaya, (2) Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pegawai PT Mitra Adi Jaya, (3) Pengaruh persepsi dukungan supervisor dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pegawai PT. Mitra Adi Jaya.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode *survey*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang dan menggunakan metode sampel acak sederhana. Uji validitas menggunakan validitas konstruk dan uji validitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Persepsi dukungan supervisor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar (β) -0,466 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$), dengan kontribusi persepsi dukungan supervisor terhadap *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,207***. (2) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar (β) -0,205 (** $p < 0,05$; $p = 0,046$), dengan kontribusi komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar (ΔR^2) -0,041**. (3) Persepsi dukungan supervisor (β) -0,471 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$) dan komitmen organisasi (β) -0,214 (** $p < 0,05$; $p = 0,017$) secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kontribusi persepsi dukungan supervisor dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,044**.

Kata kunci: Persepsi Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

THE IMPACT OF PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARD TURNOVER INTENTION

(Case study in employees at division of production PT. Mitra Adi Jaya)

By:
Taufiq Adhitan
12808144003

ABSTRACT

The research aimed to find out: (1) The impact of perceived supervisor support toward turnover intention employees at division of production PT. Mitra Adi Jaya, (2) The impact of organizational commitment toward turnover intention employees at division of production PT. Mitra Adi Jaya, (3) The impact of perceived supervisor support and organizational commitment toward turnover intention employees at division of production PT Mitra Adi Jaya.

The research was causal associative research by using quantitative approach. The data was collected by survey method. The sample of the research was 90 respondents and used simple random sampling. Validity test of the instrument used construct validity and the reliability test used Alpha Cronbach technique. The data analysis used multiply linear regression.

*The result of this research showed that: (1) perceived supervisor support had a negative effect and significant to the turnover intention with (β) value -0,466 ($***p < 0,001$; $p = 0,000$), with the contribution of the perceived supervisor support (ΔR^2) 0,207***. (2) Organizational commitment has a negative effect and significant to the turnover intention with (β) value -0,205 ($**p < 0,05$; $p = 0,046$), with the contribution of the organizational commitment (ΔR^2) -0,041**. (3) Perceived supervisor support with (β) -0,471 ($***p < 0,01$; $p = 0,000$) and organizational commitment (β) -0,214 ($**p < 0,05$; $p = 0,017$) had a negative effect and significant to the turnover intention. The contribution of the perceived supervisor support and organizational commitment explained the turnover intention (ΔR^2) 0,044**.*

Keywords: Perceived supervisor support, Organizational commitment, Turnover intention

KATA PENGANTAR

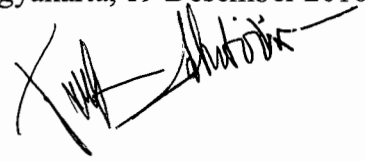
Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat yang telah diberikanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN *SUPERVISOR* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus pada Pegawai Bagian Produksi PT. Mitra Adi Jaya)”.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkanlah penulis mengungkapkan rasa terima kasih penulis kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, sekaligus narasumber yang telah memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Arif Wibowo, S.E., M. E. I., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan selama perkuliahan.
5. Farlianto, S.E., M.B.A, dan Prof. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd., selaku dosen pembimbing dan ketua penguji yang telah memberikan memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Kedua orang tua dan keluarga tercinta.
8. Drs. Joko Priyatno selaku Kepala HRD PT. Mitra Adi Jaya yang telah memberikan izin untuk penelitian ini.
9. Seluruh responden yang telah berkontribusi dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dapat dilakukan.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, namun demikian penulis selalu berusaha memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Sekiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membacanya. Terima kasih.

Yogyakarta, 19 Desember 2016

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Taufiq Adhitan', written over a horizontal line.

Taufiq Adhitan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori.....	8
1. <i>Turnover Intention</i>	8
2. Persepsi Dukungan Supervisor.....	11
3. Komitmen Organisasi.....	14
B. Penelitian yang Relevan.....	16
C. Kerangka Pikir	17
D. Paradigma Penelitian	19
E. Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Desain Penelitian	21
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	21

C. Variabel Penelitian.....	21
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	22
1. Variabel Dependen (Y)	22
2. Variabel Independen (X).....	22
E. Populasi dan Sampel.....	23
F. Teknik Pengumpulan Data.....	24
G. Instrumen Penelitian	25
H. Uji Instrumen Penelitian	26
1. Uji Validitas Instrumen	27
2. Uji Reliabilitas Instrumen	29
I. Teknik Analisis Data.....	30
1. Analisis Deskriptif.....	30
2. Uji Prasyarat Analisis.....	30
J. Pengujian Hipotesis	32
1. Model Regresi Linier Berganda	33
2. Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2).....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
1. Sejarah Perusahaan.....	35
2. Lokasi.....	35
3. Bidang Usaha	36
4. Visi dan Misi	36
B. Hasil Penelitian	36
1. Hasil Analisis Deskriptif	36
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis	42
3. Pengujian Hipotesis.....	45
C. Pembahasan.....	47
1. Pengaruh Persepsi Dukungan Supervisor terhadap <i>Turnover Intention</i>	48

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	49
3. Pengaruh Persepsi Dukungan Supervisor dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
A. Kesimpulan	52
B. Keterbatasan Penelitian	53
C. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Pegawai Resmi dan Pegawai Keluar PT Mitra Adi Jaya	2
Tabel 3. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	25
Tabel 4. Kisi – Kisi Instrumen	26
Tabel 5. Hasil Uji CFA	27
Tabel 6. Hasil Validitas Konvergen	28
Tabel 7. Nilai Korelasi Pearson dan AVE	29
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas	29
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	37
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Usia	37
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Pendidikan	38
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Status Perkawinan	38
Tabel 13. Kategorisasi <i>Turnover Intention</i>	39
Tabel 14. Kategorisasi Persepsi Dukungan Supervisor	40
Tabel 15. Kategorisasi Komitmen Organisasi	41
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 17. Hasil Uji Linieritas	43
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas	44
Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas	45
Tabel 20. Rangkuman Hasil Regresi Persepsi Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasi, dan <i>Turnover Intention</i>	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	19
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian.....	62
Lampiran 2. Data Penelitian	65
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden.....	67
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen	69
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	72
Lampiran 6. Data Karakteristik Responden.....	73
Lampiran 7. Data Analisis Deskriptif	74
Lampiran 8. Perhitungan Rumus Kategorisasi	74
Lampiran 9. Hasil Uji Kategorisasi	75
Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas.....	76
Lampiran 11. Hasil Uji Linieritas	76
Lampiran 12. Hasil Uji Multikolinieritas.....	77
Lampiran 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Lampiran 14. Hasil Uji Regresi	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guna mempertahankan daya saing perusahaan dalam kemajuan teknologi seperti sekarang ini, perusahaan diharuskan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Hal ini diharapkan menjadi sarana bagi perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan penggerak bagi perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Dukungan yang optimal dari sumber daya manusia perusahaan akan dapat menciptakan keunggulan perusahaan.

PT Mitra Adi Jaya merupakan mitra produksi sigaret (MPS) yang bekerjasama dengan PT HM Sampoerna yang bergerak dibidang industri rokok kretek. Bagi sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri tersebut, sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan dalam menjalankan usahanya, dimana *outcome* perusahaan bergantung pada bagaimana efektivitas dari bagian produksi dari PT Mitra Adi Jaya. Berdasarkan hasil observasi data melalui wawancara dengan manajer HRD PT Mitra Adi Jaya bahwa, lebih dari 90% dari total pegawai yang secara aktif bekerja di PT Mitra Adi Jaya ditempatkan pada bagian produksi. Banyak hal yang menjadi permasalahan terkait dengan isu-isu sumber daya manusia ketika bagian produksi menjadi salah satu aspek penting bagi eksistensi perusahaan, salah satunya adalah *turnover intention*.

Mobley (1986) berpendapat bahwa keinginan untuk keluar dari organisasi merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*.

Menurut Drs. Joko Priyanto selaku manager HRD PT Mitra Adi Jaya *turnover* yang terjadi di PT Mitra Adi Jaya tinggi.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Resmi dan Karyawan Keluar periode Januari - Oktober 2015 :

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Januari	48	53	838	6.32%
Februari	40	37	841	4.40%
Maret	32	33	840	3.93%
April	40	46	833	5.52%
Mei	26	24	835	2.87%
Juni	37	20	852	2.35%
Juli	15	19	848	2.24%
Agustus	24	61	811	7.52%
September	26	43	790	5.44%
Oktober	23	30	784	3.83%

Sumber : HRD PT. Mitra Adi Jaya

Dari Tabel 1, Kita dapat melihat nilai rata-rata *turnover* karyawan yang terjadi di PT. Mitra Adi Jaya pada periode Januari-Oktober 2015 mencapai angka 4,42%. Nilai terendah *turnover* karyawan pada periode Januari-Oktober 2015 dengan angka 2,35% terjadi pada bulan Juni, sedangkan nilai tertinggi *turnover* karyawan pada periode Januari-Oktober 2015 dengan angka 7,52 % terjadi pada bulan Agustus.

Johari et al (2012) berpendapat bahwa, tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan manufaktur berada pada sekitar 1.97%. Menurut laporan dari *Federation of Malaysian Manufacturers* seperti dikutip dalam Johari et al (2012), angka tersebut merupakan nilai rata-rata *turnover* dari perusahaan manufaktur di Malaysia. Sedangkan *turnover* yang terjadi di PT Mitra Adi Jaya berada jauh diatas nilai rata-rata tersebut.

Johari et al (2012) menambahkan, gejala *turnover* pada perusahaan dapat menimbulkan kekhawatiran pada potensi biaya yang merugikan serta kemungkinan

implikasi negatif pada organisasi. Kekhawatiran akan dampak negatif tersebut, merupakan ujung dari terjadinya *turnover* pada perusahaan khususnya pada perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, tidak terkecuali pada PT Mitra Adi Jaya.

Pada bagian produksi, *turnover* bukanlah satu-satunya permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh PT Mitra Adi Jaya. Perusahaan harus memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai pada bagian produksi karena komitmen organisasi adalah salah satu aspek yang berkaitan langsung dengan manifestasi perusahaan dalam mengejawantahkan tujuan-tujuan perusahaan. Mowday et. al. (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi, sedangkan Miner (1992) berpendapat bahwa komitmen merupakan kekuatan relatif proses identifikasi seseorang dengan keterlibatannya dalam organisasi, serta menggabungkan ada atau tidaknya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Pendapat ini dipertegas oleh Meyer et al (1993) yang berpendapat komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Sebagai cermin dari pegawai yang memiliki organisasi yang kuat, seorang pegawai dituntut mampu untuk bekerja sebagai *self-expression*, dimana pegawai harus bersikap korporatif dengan visi perusahaan. Pegawai PT Mitra Adi Jaya cenderung memiliki komitmen organisasi yang lemah dilihat dari fakta yang ditemukan bahwa

masih banyak pegawai yang masih sering membolos pada hari-hari kerja. Tentunya hal itu tidak sesuai dengan visi PT Mitra Adi Jaya.

Hal lain yang ditemukan fakta di lapangan oleh beberapa pegawai terkait dengan lemahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai adalah tidak adanya kemauan dari pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya sebagai pegawai di PT Mitra Adi Jaya. Menurut Joko Priyatno, selaku kepala HRD PT Mitra Adi Jaya, pegawai yang tidak mempertahankan keanggotannya dalam perusahaan, memilih keluar dengan alasan yang variatif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa identifikasi sosial yang dimiliki pegawai masih lemah.

Selain permasalahan mengenai komitmen organisasi, PT Mitra Adi Jaya juga memiliki permasalahan tentang dukungan *supervisor* terhadap karyawannya. Menurut hasil wawancara dengan manajer kepala SDM, setiap kali melakukan jadwal rutin evaluasi pekerjaan, banyak karyawan yang komplain berkenaan dengan peran *supervisor* di lapangan ketika *supervisor* perusahaan menindaklanjuti apa yang telah dikerjakan oleh karyawan. Lebih jauh mengenai peran *supervisor* di lapangan, manajer kepala SDM menambahkan bahwa sebenarnya *supervisor* telah melakukan perannya sesuai dengan regulasi perusahaan.

Terdapat beberapa *job-desk supervisor* di PT Mitra Adi Jaya yang menyebabkan dukungan terhadap *supervisor* rendah. Yang pertama, *supervisor* hanya menjalankan fungsi pengawasan, dimana *supervisor* tidak diperkenankan oleh perusahaan untuk memberikan bantuan apapun terhadap karyawan. Hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang banyak sedangkan jumlah *supervisor* sedikit. Menurut manajer kepala SDM, perbandingan antara *supervisor* dan karyawan adalah 1:40. Yang kedua, *supervisor* tidak berperan sebagai konseling bagi karyawan PT.

Mitra Adi Jaya. Hal ini menyebabkan interaksi dan keterikatan antara *supervisor* dan karyawan menjadi terbatas.

Peran *supervisor* merupakan salah satu peran vital dalam aktivitas perusahaan di bidang produksi. *Supervisor* PT Mitra Adi Jaya bertanggung jawab penuh atas kinerja pegawainya. Sesuai dengan apa yang dikatakan Eisenberger *et al* (2002), *supervisor* dianggap sebagai perwakilan dari organisasi, dan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan akan melihat orientasi mendorong atau kritis atasan mereka terhadap mereka sebagai indikasi dukungan dari organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *turnover intention*, persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi. maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Dukungan *Supervisor* dan Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention*".

B. Identifikasi Masalah

1. Tingginya *turnover* yang terjadi di perusahaan selama tahun 2015.
2. Belum terciptanya komitmen organisasi yang kuat.
3. Komitmen kerja para pegawai yang dinilai rendah berdasarkan masa kerja pegawai.
4. Kecenderungan rendahnya tingkat persepsi karyawan terhadap *supervisor*.
5. Peran *supervisor* yang dinilai tidak menciptakan dukungan *supervisor* yang baik.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas menunjukkan bahwa *turnover intention* dan komitmen organisasi merupakan beberapa masalah yang mempengaruhi *turnover intention*. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi penelitian pada "Pengaruh Persepsi Dukungan *Supervisor* dan Komitmen Organisasi terhadap

Turnover Intention”. Alasan mengapa *turnover intention* dipilih sebagai sasaran dari penelitian ini adalah karena *turnover intention* adalah masalah yang dapat bersifat merugikan bagi perusahaan dengan membebankan kepada perusahaan biaya-biaya yang tidak perlu seharusnya tidak perlu untuk dikeluarkan.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan *supervisor* terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mencari informasi mengenai permasalahan SDM yang terjadi di PT Mitra Adi Jaya, variabel-variabel yang mempengaruhi serta besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap permasalahan yang ada, sehingga penelitian ini dapat berguna pula bagi HRD untuk mengevaluasi dan meminimalisir permasalahan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara persepsi dukungan *supervisor* terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, serta persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam pengembangan model penelitian mengenai pengaruh persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang lebih akurat dan lebih mudah dipahami untuk masa yang akan datang. Penelitian ini memberikan kontribusi

yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia bisnis khususnya dalam pengaruh persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Mitra Adi Jaya. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan penjelasan yang lebih spesifik mengenai persepsi dukungan *supervisor*, komitmen organisasi dan *turnover intention* bagi pihak manajemen PT. Mitra Adi Jaya serta khalayak umum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Definisi *Turnover Intention*

Mobley (1986) yang berpendapat bahwa keinginan untuk keluar dari organisasi merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. Sedangkan menurut Hom dan Griffeth (1991) Keinginan untuk keluar merupakan salah satu indikator dari *turnover intention*. Williams dan Hazar (1986) mendefinisikan *turnover intention* sebagai niat, keinginan dan rencana karyawan tentang meninggalkan pekerjaan mereka. Teori lain mengenai definisi *turnover intention* dikemukakan oleh Tett and Meyer (1993) yang berpendapat bahwa "*turnover intention* mengacu pada kemauan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi". Sementara Hinshaw et al (1987) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah tingkatan dimana anggota organisasi menyadari bahwa mereka akan meninggalkan posisi mereka suatu saat nanti secara permanen.

b. Karakteristik *Turnover Intention*

Grobler et al, (2007) berpendapat bahwa *turnover* adalah ujung dari pengunduran diri pegawai, keluarnya pegawai dari sebuah unit organisasi, pembuangan, pensiun, dan kematian. Menurutnya, *turnover* terbagi dalam dua jenis yaitu: (1) *Turnover* fungsional; dan (2) *Turnover* disfungsional. *Turnover* fungsional dianggap bermanfaat bagi sebuah perusahaan. Salah satu contohnya ialah ketika karyawan baru yang bergabung dengan perusahaan, mereka cenderung membawa ide-ide baru, metode, dan inovasi. Sedangkan *turnover* disfungsional cenderung memperbaharui stagnasi dalam organisasi.

c. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Lum et al (1998) *turnover intention* merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku *turnover*, dimana *turnover intention* dapat diukur dengan 3 komponen berikut ini:

- 1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini.
- 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain. Seorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini.
- 3) Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

Sedangkan menurut Chen & Francesco (2000) seperti dikutip dalam Widodo (2010) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui *turnover intention* dikembangkan dari hasil penelitian yang meliputi:

- 1) Pemikiran untuk keluar
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
- 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention*

Menurut Iverson dan Deery (1977) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention*, yaitu:

1) Faktor Struktural

Faktor struktural adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan maupun organisasi, misalnya dukungan rekan kerja, dukungan atasan, rutinitas pekerjaan, pemerataan keadilan, ambiguitas peran, beban kerja, ketrampilan pegawai, imbalan, keamanan kerja, dan pengembangan karir.

2) Faktor *Pre-entry*

Faktor *pre-entry* meliputi kepribadian positif seperti kecenderungan untuk bahagia, dan juga kepribadian negatif seperti kecenderungan untuk mengalami ketidaknyamanan, dan sebagainya.

3) Faktor Lingkungan

Faktor Lingkungan berhubungan dengan hal diluar pekerjaan dan organisasi. Faktor lingkungan meliputi kesempatan kerja yang tersedia di luar perusahaan, kebiasaan berpindah dari orang sekitar pegawai, dan jumlah anggota keluarga yang ditanggung.

4) Faktor Serikat Pekerja

Faktor serikat pekerja adalah keanggotaan seorang pegawai terhadap serikat pekerja yang dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk mempertahankan pekerjaan atau memutuskan untuk pindah.

5) Orientasi Pekerja

Orientasi pekerja adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan aktifitas atau usaha pegawai untuk mencari pekerjaan alternatif diluar organisasi tempat bekerja saat ini.

e. Faktor-faktor yang Dipengaruhi *Turnover intention*

Cotton dan Tuttle (1986) mengklasifikasikan penyebab *turnover* ke dalam tiga kategori utama:

- 1) *Work-related factor* yang meliputi gaji, kinerja, dan komitmen organisasi.
- 2) *Personal factor* yang meliputi faktor seperti kepuasan kerja.
- 3) *External factor* yang meliputi tingkat pengangguran, persepsi kerja dan serikat pekerja.

2. Persepsi Dukungan *Supervisor*

a. Definisi Persepsi Dukungan *Supervisor*

Dukungan *supervisor* diartikan sebagai sejauh mana para pemimpin menghargai kontribusi karyawan mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Bhate, 2013). *Supervisor* dianggap sebagai perwakilan dari organisasi, dan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan yang mana karyawan akan melihat hal tersebut sebagai indikasi dukungan organisasi (Eisenberger *et al.*, 2002). Sedangkan menurut Kottke & Sharfinski (1988), Persepsi dukungan *supervisor* didefinisikan sebagai pandangan umum dari karyawan mengenai sejauh mana *supervisor* menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesehatan, minat, dan kesejahteraan mereka.

b. Karakteristik Persepsi Dukungan *Supervisor*

Menurut Stinglhamber et al (2006) persepsi dukungan *supervisor* mengacu pada persepsi karyawan mengenai tingkat dan kualitas dukungan yang tersedia untuk mereka dari atasan mereka. Feinberg (2013) dukungan *supervisor* dapat ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut:

- 1) Membantu menetapkan tujuan untuk menerapkan pelatihan,
- 2) Memberikan bantuan ketika mencoba perilaku baru dan
- 3) *Feedback* pada kinerja tugas

c. Indikator Persepsi Dukungan *Supervisor*

Menurut House (1980), beberapa hal yang mengindikasikan persepsi dukungan *supervisor* antara lain:

- 1) Kesiediaan memberikan bantuan.

Dalam menghadapi pekerjaannya, terkadang seorang pegawai akan menemukan kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. *Supervisor* memegang peran sebagai seseorang yang diandalkan bagi pegawai ketika pegawai menemukan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas pegawai.

- 2) Kesiediaan mendengarkan

Seseorang pegawai terkadang memiliki permasalahan pribadi yang kerap mengganggu pekerjaannya. *Supervisor* memegang peran sebagai seseorang yang dianggap mampu sebagai seseorang yang dapat mendengarkan permasalahan pegawai yang mengganggu pekerjaannya.

- 3) Perasaan peduli

Kesejahteraan karyawan merupakan objek untuk perasaan peduli seorang *supervisor*. *Supervisor* memegang peran sebagai seseorang yang

dituntut untuk mempunyai perasaan peduli terhadap kesejahteraan pegawai.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Persepsi Dukungan *Supervisor*

Menurut Bhate (2013) terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan *supervisor* dengan persepsi dukungan organisasi yang mana *supervisor* merupakan agen dari organisasi. Bhate (2013) juga menjelaskan bahwa *supervisor* bertanggung jawab untuk memantau kinerja pegawai, melakukan penilaian berkala, dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kontribusi pegawai dan komitmen terhadap organisasi. Sementara itu, terdapat pendapat lain yang dikemukakan oleh Jokisaari dan Nurmi (2009) bahwa *supervisor* merupakan elemen penting dalam proses sosialisasi sebuah organisasi. Jokisaari dan Nurmi (2009) menambahkan bahwa hal tersebut disebabkan oleh fungsi yang diperankan oleh *supervisor*.

Menurut Humphrey (2002), penelitian terakhir menunjukkan bahwa *supervisor* yang simpatik dan menerima kebutuhan karyawan secara khusus berbuah pada respon pegawai yang antusias. Hal ini menguatkan teori dari Eisenberger et al (1986) yang menyatakan bahwa pegawai menciptakan sudut pandang terhadap *supervisor* mengenai sejauh mana *supervisor* mengakui dedikasi dan menunjukkan simpati terhadap kesejahteraan pegawai. Berdasarkan pendapat tokoh-tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa *supervisor* memegang peran yang penting dalam menciptakan persepsi pegawai yang mana *supervisor* yang mengakui dedikasi pegawai dan menunjukkan rasa simpatik akan menghasilkan antusiasme pegawai. Sehubungan dengan itu, *supervisor* mempunyai pengaruh yang besar terhadap persepsi pegawai mengenai dukungan *supervisor*.

e. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Persepsi Dukungan *Supervisor*

Bhate (2013) menjelaskan bahwa dukungan *supervisor* yang kuat meningkatkan kualitas kerja yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, persepsi yang lebih baik antara karyawan dan organisasi, dan mengurangi *turnover* pada perusahaan. Bhate (2013) juga menambahkan bahwa karyawan yang mempunyai *supervisor* yang bersifat *supportive* cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, komitmen kerja yang lebih kuat, loyalitas kepada organisasi, dan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Miner (1992), berpendapat bahwa komitmen merupakan kekuatan relatif proses identifikasi seseorang dengan keterlibatannya dalam organisasi, serta menggabungkan ada atau tidaknya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Selanjutnya Meyer et al (1993) berpendapat komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Mowday et al (1982) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan reratif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

b. Karakteristik Komitmen Organisasi

Menurut Mowday et al (1979), komitmen mempunyai beberapa karakteristik penting diantaranya adalah:

- 1) Keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi;
- 2) Kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Sedangkan Luthans (2006) mendefinisikan sikap yang menrefleksikan komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

c. Indikator Komitmen Organisasi

Mengadopsi ide dari Porter *et al* (1974) seperti dikutip dalam Steyrer et al (2008), indikator komitmen organisasi meliputi:

- 1) *Self-efficacy*, yaitu kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi.
- 2) Identifikasi sosial, yaitu keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi
- 3) *Work as self-expression*, yaitu kesepakatan dengan manajer perusahaan mengenai visi perusahaan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Mathieu dan Zajac (1990), bahwa terdapat beberapa faktor-faktor penting

komitmen organisasi dari penelitian-penelitian komitmen organisasi meliputi usia, konflik peran, jenis keterampilan, inisiatif kepemimpinan struktur, kohesivitas kelompok, dan ukuran organisasi.

e. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Andini (2006), Pegawai dengan komitmen yang tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Andini (2006) juga menambahkan bahwa, seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afektif positif terhadap organisasi, selain itu tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat dilihat bahwa komitmen yang dimiliki pegawai berdampak pada perusahaan yang mana dampak tersebut dapat dijadikan ukuran bagi perusahaan dalam meninjau komitmen organisasi yang dimilikinya.

B. Penelitian Yang Relevan

Belum ada penelitian mengenai objek penelitian yang mempunyai karakteristik yang sama dengan objek penelitian dalam penelitian ini. Kebanyakan dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya adalah penelitian yang menjadikan perusahaan barang dan perusahaan jasa sebagai objek penelitian. Namun begitu, berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, terdapat adanya pengaruh antara persepsi dukungan *supervisor* dan *turnover intention* dan antara komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Penelitian yang relevan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Kalidass dan Bahron (2015) pada 260 responden dari perusahaan jasa di Kota Kinabalu, Malaysia. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa persepsi

dukungan *supervisor* berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi dukungan *supervisor* memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang relevan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Gunawan (2013) pada 130 responden dari perusahaan manufaktur di Surabaya, Indonesia. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Dukungan *Supervisor* terhadap *Turnover Intention*

Gentry et al (2006) mengemukakan bahwa persepsi dukungan *supervisor* sangat penting untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi. Bagi PT Mitra Adi Jaya, persepsi dukungan *supervisor* yang dimiliki pegawai PT Mitra Adi Jaya belum baik. Persepsi yang baik dari karyawan mengenai dukungan *supervisor* senantiasa menjaga loyalitas yang dimiliki karyawan. Hal itu akan berdampak pada mengurangnya *turnover intention* karyawan. Tingkat *turnover* yang terjadi di PT Mitra Adi Jaya akan berkurang jika persepsi dukungan *supervisor* yang dimiliki pegawai PT Mitra Adi Jaya baik. Menurut Laura (2007) persepsi dukungan *supervisor* mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang menjadi indikator *turnover intention* yang menjelaskan bahwa *turnover intention* dapat terjadi karena adanya kecenderungan yang dialami oleh pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Eisenberger et al (2002), persepsi dukungan

supervisor telah memperoleh perhatian dalam berbagai literatur. Maertz et al (2007) menambahkan bahwa terdapat temuan yang menjelaskan bahwa persepsi dukungan *supervisor* berhubungan secara signifikan terhadap *outcome* organisasi penting seperti *turnover* dan *turnover intention*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Menurut Meyer (1993) komitmen organisasi selalu menjadi subjek penting dalam organisasi terkait dengan *turnover intention* karyawan. Para pegawai bagian produksi PT Mitra Adi Jaya dituntut untuk mempunyai komitmen organisasi yang baik. Namun, pegawai PT Mitra Adi Jaya masih belum menunjukkan komitmen organisasi yang baik. Hal itu menjadikan salah satu alasan mengapa *turnover* di PT Mitra Adi Jaya tinggi. Griffeth et al (2000) mengemukakan bahwa untuk memprediksi *turnover* di antara karyawan, komitmen organisasi akan menjadi indikator yang lebih baik untuk menekan temuan *turnover intention*. Pegawai PT Mitra Adi Jaya diharapkan memiliki komitmen organisasi yang baik sehingga dapat menekan angka *turnover* di PT Mitra Adi Jaya.

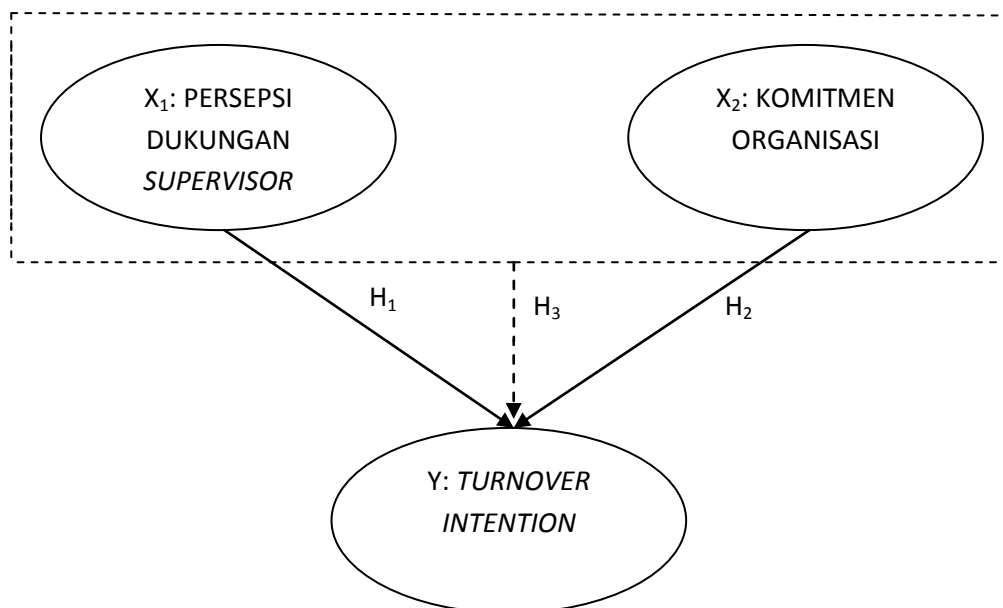
3. Pengaruh Dukungan *Supervisor* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Menurut Newman, Thanacoody & Hui, (2012), dengan meningkatkan dukungan *supervisor* dan tingkat komitmen, perusahaan dapat mengurangi keinginan berpindah karyawan. Hal tersebut merupakan salah satu upaya yang harus ditempuh oleh pihak manajemen sumber daya manusia di PT Mitra Adi Jaya dalam mengurangi *turnover intention* mengingat *turnover* yang terjadi di PT Mitra Adi Jaya masih tinggi. Beberapa yang menjadi poin penting terkait dengan hal tersebut yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi. Persepsi dukungan *supervisor* yang dimiliki pegawai PT Mitra Adi Jaya serta

komitmen organisasi yang dimiliki pegawai PT Mitra Adi Jaya masih lemah. Dengan meningkatkan kedua hal tersebut, keinginan berpindah karyawan akan menurun.

Temuan di lapangan menjelaskan bahwa pegawai PT Mitra Adi Jaya yang tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan, juga tidak memiliki loyalitas terhadap *supervisor*. Chan et al (2006) berpendapat bahwa penelitian terbaru menunjukkan bahwa karyawan perusahaan manufaktur di Cina mencerminkan komitmen mereka dengan menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap *supervisor* daripada organisasi. Hal itu menunjukkan persepsi dukungan supervisor dan komitmen organisasi dalam waktu yang bersamaan. Pegawai PT Mitra Adi Jaya saat ini belum menunjukkan loyalitas terhadap *supervisor* mereka. Hal itu menyebabkan pada persepsi dukungan *supervisor* yang lemah dan komitmen organisasi yang lemah.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

- Pengaruh antar variabel
- - - -> Pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Persepsi dukungan *supervisor* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H2: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H3: Persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal menurut Umar (2005) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Mitra Adi Jaya. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Kuncoro (2009) mendefinisikan data kuantitatif sebagai data yang diukur dalam skala numerik (angka).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah PT. Mitra Adi Jaya yang beralamat di Desa Kalitirto, Kecamatan Berbah, Kabupaten Sleman, Provinsi D.I. Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2015 sampai bulan November 2016.

C. Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Kuncoro (2009), Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

2. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Kuncoro (2009) Variabel bebas (independen) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi variabel dependen nantinya. Variabel

independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Persepsi Dukungan *Supervisor* (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2).

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu: persepsi dukungan *supervisor*, komitmen organisasi dan *Turnover Intention*. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y)

a. *Turnover Intention* karyawan PT. Mitra Adi Jaya

Williams dan Hazar (1986) mendefinisikan *Turnover Intention* sebagai niat, keinginan dan rencana tentang meninggalkan pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, *Turnover Intention* adalah keinginan dan rencana karyawan PT Mitra Adi Jaya tentang meninggalkan pekerjaan mereka pada PT Mitra Adi Jaya. Indikator *Turnover Intention* yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Chen & Francesco (2000) seperti dikutip dalam Widodo (2010) yang meliputi:

- 1) Pemikiran untuk keluar
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
- 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

2. Variabel Independen (X)

a. Persepsi Dukungan *Supervisor* karyawan PT. Mitra Adi Jaya

Menurut Kottke & Sharfinski (1988), persepsi dukungan *supervisor* didefinisikan sebagai pandangan umum dari karyawan mengenai sejauh mana *supervisor* menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesehatan mereka,

minat dan kesejahteraan. Dalam penelitian ini, persepsi dukungan *supervisor* didefinisikan sebagai pandangan umum dari karyawan PT Mitra Adi Jaya mengenai sejauh mana *supervisor* PT Mitra Adi Jaya menghargai kontribusi karyawan dan peduli tentang kesehatan, minat, dan kesejahteraan karyawan. Indikator Persepsi Dukungan *Supervisor* yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh House (1980) yang meliputi:

- 1) Kesiediaan memberikan bantuan
- 2) Kesiediaan mendengarkan
- 3) Perasaan peduli

b. Komitmen Organisasi karyawan PT. Mitra Adi Jaya

Meyer *et al* (1993) berpendapat komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan PT Mitra Adi Jaya pada organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Indikator komitmen organisasi yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Porter *et al* (1974) seperti dikutip dalam Steyrer *et al* (2008) yang meliputi:

- 1) *Self-efficacy*
- 2) Identifikasi sosial
- 3) *Work as self-expression*

E. Populasi dan Sampel

Menurut Kuncoro (2009) populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk

mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Sedangkan sampel merupakan suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. (Kuncoro, 2009).

Jumlah karyawan PT. Mitra Adi Jaya adalah 784 orang. Dalam penentuan ukuran sampel menurut Hair et al. (2010), ukuran responden yang ideal dan *representative* adalah tergantung pada jumlah semua indikator pada variabel dikalikan 5 – 10. Pada penelitian ini, terdapat 9 item pertanyaan. Batas minimal responden untuk penelitian ini adalah $9 \times 5 = 45$, sedangkan batas maksimalnya $9 \times 10 = 90$. Dengan demikian responden yang akan diambil sebanyak 90 responden. Jumlah tersebut dianggap sudah cukup mewakili populasi yang akan diteliti karena sudah memenuhi batas minimal sampel.

Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* (sampel acak sederhana). Tarigan dan Suparmoko (2000) mendefinisikan sampel acak sederhana merupakan suatu metode pemilihan sampel dimana setiap unit sampling yang terdapat dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei kuisioner. Menurut Jogiyanto (2011) survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden-responden. Menurut Sekaran, (2006) kuisioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert menurut Jogiyanto (2011) adalah skala yang digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin atau 7 poin skala dengan interval yang

sama. Dalam penelitian ini skala yang digunakan dengan rentang poin 1 – 5, dengan skala sebagai berikut:

Tabel 2. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini berupa angket yang diadopsi dari penelitian sebelumnya dan telah dipublikasikan pada jurnal internasional. Angket yang disajikan berisi 9 pertanyaan, yang terdiri dari 3 pertanyaan tentang *turnover intention*, 3 pertanyaan tentang persepsi dukungan *supervisor*, dan 3 pertanyaan tentang komitmen organisasi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Persepsi Dukungan Supervisor	1. Kesiediaan memberikan bantuan	1	House (1980)
	2. Kesiediaan mendengarkan	2	
	3. Perasaan peduli	3	
Komitmen Organisasi	1. <i>Self-efficacy</i>	4	Steyrer et al (2008)
	2. Identifikasi sosial	5	
	3. <i>work as self-expression</i>	6	
Turnover Intention	1. Pemikiran untuk keluar	7	Chen & Francesco (2000) seperti dikutip dalam
	2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	8	Widodo (2010)
	3. Adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dalam beberapa bulan kedepan	9	

H. Uji Instrumen Penelitian

Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu instrumen. Uji instrumen pada penelitian menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud. Hasil uji CFA ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji CFA

No	Variabel	Item	1	2	3
Pertanyaan					
1	<i>Turnover Intention</i>	TI1		0,900	
		TI2		0,956	
		TI3		0,855	
2	Persepsi Dukungan <i>Supervisor</i>	PDS1			0,910
		PDS2			0,920
		PDS3			0,725
3	Komitmen Organisasi	KO1	0,830		
		KO2	0,934		
		KO3	0,908		

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghiselli, *et al.* dalam Jogiyanto, 2011). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji *construct validity*. Uji validitas konstruk yang digunakan adalah uji *convergent validity* dan *divergent validity*.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Adi Jaya. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 90 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan status. Untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid dilakukan dengan memberikan sebanyak 9 pertanyaan kepada responden.

a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Jogiyanto (2011) menyatakan validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain sama atau tidak sama. Fornell dan Larcker dalam Vázquez dan Hernández (2014) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5.

Tabel 5. Hasil Validitas Konvergen

No.	Variabel	AVE	Keterangan
1	<i>Turnover Intention</i>	0,904	Valid
2	Persepsi Dukungan <i>Supervisor</i>	0,852	Valid
3	Komitmen Organisasi	0,891	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2016

b. *Divergent Validity* (Validitas Divergen)

Trochim dalam Jogiyanto (2011) mendefinisikan validitas divergen atau validitas diskriminan adalah seberapa konsep-konsep yang secara teori seharusnya tidak berkorelasi tinggi kenyataannya memang tidak berkorelasi tinggi. Validitas divergen dapat dievaluasi dengan menggunakan cara korelasi antar item berbeda konstruk.

Validitas divergen bertujuan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Validitas divergen pada penelitian ini diukur dengan nilai korelasi *Pearson*. Scremin (2010) menyatakan bahwa nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

Tabel 6. Nilai Korelasi *Pearson* dan AVE

No.	Variabel	1	2	3
1	<i>Turnover Intention</i>	0,904		
2	Persepsi Dukungan <i>Supervisor</i>	0,837**	0,852	
3	Komitmen Organisasi	0,789**	0,708**	0,891

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka yang bercetak tebal

Nilai korelasi *Pearson* ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Pada tabel 6 menjelaskan bahwa nilai korelasi *Pearson* kurang dari 0,85, hal ini menjelaskan bahwa antar variabel tidak ada yang saling tumpang tindih dan memang mengukur hal yang berbeda.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Michael dalam Jogiyanto (2011) mendefinisikan reliabilitas suatu pengukur sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan model *Cronbach's Alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Nunnally dalam Jogiyanto (2011) mengusulkan nilai reliabilitas 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic research*) diargumentasikan bahwa meningkatkan reliabilitas melebihi nilai 0,80 sering dianggap terlalu tinggi.

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Turnover Intention</i>	0,893	Reliabel
2	Persepsi Dukungan <i>Supervisor</i>	0,822	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,879	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah 2016

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel *Turnover Intention*, Persepsi Dukungan *Supervisor* dan Komitmen Organisasi memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* antara 0,80-1,0. Sehingga semua item pertanyaan

dari tiga variabel yang diteliti dikatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi.

I. Teknik Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi *Mean* (M) dan Standar Deviasi (SD).

Berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data sebagai berikut:

- a. Tinggi $= X \geq M + SD$
- b. Sedang $= M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah $= X < M - SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011). Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan garis regresi dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan *Linearity* $< 0,05$ berarti hubungan antara variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan *Linearity* $> 0,05$ berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji mulikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan uji *Glejser* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan melihat hasil t_{hitung} dan t_{tabel} dan nilai signifikan harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

J. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu variabel yang mengendalikan agar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti.

1. Model Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan regresinya adalah :

$$Y = c + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

c = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi dari Persepsi Dukungan *Supervisor*

β_2 = Koefisien Regresi dari Komitmen Organisasi

X_1 = Persepsi Dukungan *Supervisor*

X_2 = Komitmen Organisasi

R = Residual

2. Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Menurut Ghozali (2011) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai delta koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (ΔR^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *varians error*. *Varians error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel,

teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian, semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Mitra Adi Jaya merupakan mitra produksi sigaret yang diperluas oleh PT. HM Sampoerna, Tbk di Kabupaten Sleman. PT. Mitra Adi Jaya merupakan mitra produksi salah satu dari tiga mitra produksi sigaret yang dimiliki PT. HM Sampoerna Tbk di Provinsi D.I. Yogyakarta dari total 29 mitra produksi sigaret yang dimiliki PT. HM Sampoerna. Angky Camaro (Managing Director Sampoerna Indonesia) menjelaskan, bahwa mitra produksi sigaret sendiri adalah sebuah program yang dirancang oleh PT HM Sampoerna Tbk untuk menggiatkan laju pertumbuhan ekonomi didesa dengan menggandeng para pengusaha kecil menengah (UKM).

PT. Mitra Adi Jaya diresmikan pada 9 Januari 2006 dengan harapan angka pengangguran di Kabupaten Sleman ini menurun terutama tenaga kerja usia produktif serta dapat meningkatkan pemberdayaan perekonomian pedesaan. Pada saat pertama kali diresmikan, PT Mitra Adi Jaya mempunyai kapasitas menyerap tenaga kerja sebanyak 1500 orang yang notabene berasal dari 17 kecamatan di D.I Yogyakarta dengan perincian 551 orang berasal dari Berbah, 249 orang dari Prambanan dan 248 orang dari Kalasan.

2. Lokasi

Jl. Gedong Kuning, Km. 6, Kalitirto, Berbah, Sleman, DI Yogyakarta. Telp : 0274 497 423.

3. Bidang Usaha

Bidang usaha yang dijalankan oleh PT. Mitra Adi Jaya adalah Industri Pelinting Rokok HM Sampoerna yang merupakan kelompok industri rokok kretek. PT Mitra Adi Jaya memproduksi rokok kretek dengan merek Dji Sam Soe.

4. Visi dan Misi

a. Visi

“Menjadi Mitra Produksi Sigaret yang mengutamakan kualitas dan Produktifitas dalam menjamin kepuasan Mitra, Pemilik dan Karyawan”.

b. Misi

Meningkatkan taraf hidup masyarakat prasejahtera sekitarnya, dan menciptakan lapangan kerja untuk mengurangi pengangguran serta memacu kegiatan ekonomi rakyat sekitar.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif

a) Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan status pernikahan.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data berikut diambil dari hasil penelitian untuk menunjukkan rasio responden berdasarkan jenis kelamin. Rasio jenis kelamin dari responden ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
1	Laki-laki	2	2,2
2	Perempuan	88	97,8
	Total	90	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Tabel 8 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT. Mitra Adi Jaya dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan perempuan dengan persentase sebesar 97,8%, dan sisanya karyawan laki-laki dengan persentase 2,2 %.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data berikut diambil dari hasil penelitian untuk menunjukkan rasio responden berdasarkan usia. Rasio usia dari responden ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase(%)
1	20 tahun	6	6.7
2	21 - 30 tahun	54	60
3	31 - 40 tahun	30	33.3
	Total	90	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Tabel 9 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT. Mitra Adi Jaya dilihat dari persentase usia. Responden terbanyak adalah karyawan berusia 21 - 30 tahun sebesar 60%, usia 31 – 40 tahun sebesar 33,3% dan sisanya usia kurang dari 20 tahun 6,7%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data berikut diambil dari hasil penelitian untuk menunjukkan rasio responden berdasarkan pendidikan. Rasio pendidikan dari responden ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
1	SD	8	8.89%
2	SMP	27	30.00%
3	SMA	55	61.11%
	Total	90	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Tabel 10 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT. Mitra Adi Jaya dilihat dari tingkat pendidikan. Berdasarkan jawaban dari responden mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA sebesar 61.11%, SMP sebesar 30.00%, dan sisanya SD sebesar 8.89%. Mayoritas karyawan PT. Mitra Adi Jaya memiliki jenjang pendidikan SMA.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Data berikut diambil dari hasil penelitian untuk menunjukkan rasio responden berdasarkan status pernikahan. Rasio status pernikahan dari responden ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Status Perkawinan

No	Status	Frekuensi	Persentase(%)
1	Kawin	89	98,9
2	Belum Kawin	1	1,1
	Total	90	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Tabel 11 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT. Mitra Adi Jaya dilihat dari persentase status perkawinan. Responden terbanyak adalah karyawan yang memiliki status kawin dengan persentase 98,9% dan sisanya karyawan yang belum kawin dengan persentase 1,1%.

b) Analisis Karakteristik Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini

adalah *Turnover Intention* (Y), Persepsi Dukungan *Supervisor* (X1), dan Komitmen Organisasi (X2).

1) *Turnover Intention*

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 5.00 dan maksimum sebesar 15.00 dengan *mean* sebesar 10.4778 dan standar deviasi sebesar 2.49596. Selanjutnya data *turnover intention* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *turnover intention* sebanyak 3 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel *turnover intention* terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Kategorisasi *Turnover Intention*

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 11,67$	39	43,3
2	Sedang	$8,33 \leq X < 11,67$	28	31,1
3	Rendah	$< 8,33$	23	25,6
	Total		90	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Dari tabel 12 dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori tinggi dengan jumlah responden 39 orang. Sedangkan untuk kategori sedang memiliki responden 28 orang dan kategori rendah sebanyak 23 orang. Kategori tinggi pada *turnover intention* adalah hasrat keinginan sadar dan terencana karyawan yang tinggi untuk meninggalkan organisasi. Kategori rendah pada *turnover intention* adalah hasrat keinginan sadar dan terencana karyawan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Penilaian karyawan terhadap *turnover intention* adalah tinggi. Kategori tinggi pada *turnover intention* adalah hasrat keinginan sadar dan

terencana karyawan yang tinggi untuk meninggalkan organisasi yang harus menjadi perhatian serius manajemen pada persoalan tersebut.

2) Persepsi Dukungan *Supervisor*

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 3.00 dan maksimum sebesar 12.00 dengan *mean* sebesar 5.9889 dan standar deviasi sebesar 2.29555. Selanjutnya data persepsi dukungan *supervisor* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel persepsi dukungan *supervisor* sebanyak 3 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel persepsi dukungan *supervisor* terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Kategorisasi Persepsi Dukungan *Supervisor*

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 9,67$	45	21,1
2	Sedang	$6,33 \leq X < 9,67$	26	28,9
3	Rendah	$< 6,33$	19	50
	Total		90	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Dari tabel 13 dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori rendah dengan jumlah responden 45 orang. Sedangkan untuk kategori sedang memiliki responden 26 orang dan kategori rendah sebanyak 19 orang. Kategori tinggi pada persepsi dukungan *supervisor* adalah pandangan umum yang positif dari karyawan mengenai sejauh mana *supervisor* menghargai kontribusi, peduli akan kesehatan, minat, dan kesejahteraan karyawan. Kategori rendah pada persepsi dukungan *supervisor* adalah pandangan umum yang negatif dari karyawan mengenai sejauh mana *supervisor* menghargai kontribusi, peduli akan kesehatan,

minat, dan kesejahteraan karyawan. Penilaian karyawan terhadap persepsi dukungan *supervisor* adalah rendah. Kategori rendah pada persepsi dukungan *supervisor* adalah pandangan umum yang negatif dari karyawan mengenai sejauh mana *supervisor* menghargai kontribusi, peduli akan kesehatan, minat, dan kesejahteraan karyawan.

3) Komitmen Organisasi

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 3.00 dan maksimum sebesar 12.00 dengan *mean* sebesar 5.9889 dan standar deviasi sebesar 2.29555. Selanjutnya data komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi sebanyak 3 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Kategorisasi Komitmen Organisasi

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 9,67$	15	16,7
2	Sedang	$6,33 \leq X < 9,67$	43	47,8
3	Rendah	$< 6,33$	32	35,6
Total			90	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Dari tabel 14 dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 43 orang. Sedangkan untuk kategori rendah memiliki responden 32 orang dan kategori tinggi sebanyak 15 orang. Kategori tinggi pada komitmen organisasi adalah tingginya rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Kategori rendah pada komitmen organisasi adalah rendahnya

rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Penilaian karyawan terhadap komitmen organisasi adalah sedang. Kategori rendah pada komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi yang relatif sedang.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji Prasyarat Analisis menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*.

a) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
1	Residual <i>Turnover Intention</i> , Persepsi Dukungan <i>Supervisor</i> , dan Komitmen Organisasi	0,801	Normal

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel yang adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada residual variabel adalah 0,801 berada di atas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

b) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011). Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan garis regresi dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan *Linearity* < 0,05 berarti hubungan antara variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan *Linearity* > 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linear. Dalam penelitian ini hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Sig <i>Linearity</i>	Ket.
1	Persepsi Dukungan <i>Supervisor</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,000	Linier
2	Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,000	Linier

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Dari tabel 16 dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi linier terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan *Linearity* $< 0,05$ berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear.

c) Uji Multikolinieritas

Uji mulikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1	Persepsi Dukungan <i>Supervisor</i>	0,960	1,042	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	Komitmen Organisasi	0,960	1,042	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 17, dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

d) Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan uji *Glejser* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute* residual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan melihat hasil t_{hitung} dan t_{tabel} dan nilai signifikan harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastitas

No	Variabel	t_{tabel} , N=90	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
1	Persepsi Dukungan <i>Supervisor</i> terhadap absolute residual variabel	1.66196	-1,222	0,225	Tidak terjadi heteroskedastitas
2	Komitmen Organisasi terhadap absolute residual variabel	1.66196	1,154	0,252	Tidak terjadi heteroskedastitas

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 18 data hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute* residual terhadap variabel dependen, dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel persepsi dukungan *supervisor*,

komitmen organisasi dan *turnover intention*. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics* 23.

Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Persepsi Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention*

No	Variabel	<i>Turnover Intention</i>			
		Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
1	Jenis Kelamin	-0,021	-0,022	-0,031	-0,032
2	Usia	0,041	0,189	-0,010	0,137
3	Pendidikan	-0,329	-0,164	-0,370	-0,205
4	Status	0,000	0,021	0,000	0,022
5	Persepsi Dukungan Supervisor		-0,466***		-0,471***
6	Komitmen Organisasi			-0,205**	-0,214**
7	R ²	0,130	0,337	0,170	0,381
8	ΔR^2	0,130**	0,207***	0,041**	0,044**

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

*** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$

a) Hipotesis I

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 19 diketahui bahwa pengaruh persepsi dukungan supervisor terhadap *turnover intention* yaitu: $Y = c - 0,466X_1 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa persepsi dukungan supervisor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,466***$ (*** $p < 0,01$; $p = 0,000$). Kontribusi persepsi dukungan supervisor untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,207 atau 20,7%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Persepsi dukungan supervisor berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” terbukti.

b) Hipotesis II

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 19 diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yaitu: $Y = c - 0,205X_2 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa komitmen organisasi

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,205^{**}$ ($** p < 0,05$; $p = 0,046$). Kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar -0,041 atau 4,1%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.” terbukti.

c) Hipotesis III

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 19 diketahui bahwa pengaruh persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* yaitu: $Y = c - 0,471X_1 - 0,214X_2 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa persepsi dukungan *supervisor* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,471^{***}$ ($*** p < 0,01$; $p = 0,000$) dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,214^{**}$ ($** p < 0,05$; $p = 0,017$). Kontribusi persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi secara simultan untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,044 atau 4,4%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” terbukti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Persepsi Dukungan *Supervisor* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan *supervisor* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0,466^{***}$; $p = 0,000$). Dalam hal ini ketika semakin baik persepsi dukungan *supervisor* yang dimiliki seorang karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan semakin kecil. Persepsi dukungan *supervisor* dapat dilihat dari *supervisor* yang bersedia memberikan bantuan yang meringankan pekerjaan karyawan. *Supervisor* yang memberikan bantuan kepada karyawan akan berdampak pada semakin baiknya persepsi karyawan terhadap dukungan *supervisor*. Semakin baik persepsi tersebut, maka semakin rendah pula tingkat pemikiran untuk keluar dari perusahaan karyawan. Dalam hal ini, karyawan tidak akan berfikir untuk meninggalkan perusahaan.

Persepsi dukungan *supervisor* juga dapat dilihat dari kesediaan untuk mendengarkan oleh *supervisor* terhadap karyawan yang mana hal itu berkaitan dengan permasalahan yang dimiliki karyawan. Karyawan yang *supervisornya* dapat mendengarkan permasalahan yang dimilikinya cenderung tidak akan mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu, kepedulian terhadap karyawan oleh *supervisor* yang meliputi kepedulian akan kesejahteraan karyawan adalah salah satu poin dalam mengukur tingkat persepsi dukungan *supervisor*. Karyawan yang mempunyai persepsi yang baik terhadap *supervisor* yang didasari akan kepedulian oleh *supervisor* terhadap karyawan cenderung berkeinginan untuk tidak meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan. Semakin baik persepsi tersebut maka semakin kecil juga kemungkinan bahwa karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan *supervisor* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat

dengan penelitian yang ditemukan oleh Kalidass dan Bahron (2015) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan *supervisor* yang rendah akan berdampak pada terhadap *turnover intention* yang tinggi.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0,205^{**}$; $p < 0,05$). Dalam hal ini ketika seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin kecil. Komitmen organisasi dapat ditunjukkan salah satunya dari *self-efficacy* yaitu kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. Karyawan yang memiliki kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama perusahaan yang tinggi akan memiliki tingkat pemikiran untuk keluar dari perusahaan yang rendah. Dalam hal ini karyawan tidak akan berpikir keluar dari pekerjaan dan tetap berada di tempat kerjanya.

Komitmen organisasi juga dapat ditunjukkan dari tingkat identifikasi sosial, yakni. karyawan yang memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya sebagai karyawan dari sebuah perusahaan mencerminkan karyawan tersebut memiliki identifikasi sosial yang tinggi. Semakin tinggi identifikasi sosial yang dimiliki seorang karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga dapat dilihat dari perilaku karyawan yang bekerja sebagai *self-expression* yaitu bekerja dengan kesungguhan yang mempengaruhi gaya hidup karyawan sehari-hari. Hal ini dikarenakan karyawan telah sepakat dengan manajer perusahaan mengenai visi perusahaan. Seseorang yang memiliki perilaku bekerja sebagai *self-expression*,

senantiasa bekerja dengan dapat mengikuti aturan-aturan dalam perusahaan. Dengan begitu, tidak ada kemungkinan bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang ditemukan oleh Sutanto dan Gunawan (2013) yang menyatakan bahwa komitmen yang rendah terhadap organisasi akan berdampak signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi.

3. Pengaruh Persepsi Dukungan *Supervisor* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan *supervisor* ($\beta = -0,471^{***}$; $p = 0,000$) dan komitmen organisasi ($\beta = 0,214^{**}$; $p = 0,017$) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki persepsi dukungan *supervisor* yang baik dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kecenderungan meninggalkan organisasi yang kecil. Hal ini digambarkan oleh salah satunya dari bantuan yang diberikan oleh *supervisor* ketika karyawan menemukan kesulitan dari pekerjaannya yang sudah tercampur dengan *self-efficacy* yang dimiliki karyawan akan memiliki kecenderungan yang rendah dalam berfikir untuk berhenti dari perusahaan.

Karyawan yang menganggap bahwa *supervisornya* dapat mendengarkan permasalahan yang dimilikinya dan memiliki identifikasi sosial yang tinggi dalam perusahaan memiliki keinginan yang rendah dalam mencari pekerjaan lain. Persepsi dukungan *supervisor* yang baik yang ditunjukkan dengan perasaan peduli yang dilakukan *supervisor* terhadap karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi yang ditunjukkan dengan karyawan yang bekerja sebagai *self-expression* yaitu bekerja

dengan kesungguhan yang mempengaruhi gaya hidup karyawan sehari-hari memberikan pengaruh yang negatif terhadap keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan kedepan.

Jadi persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi secara bersama-sama akan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Kalidass dan Bahron (2015) yang berjudul “*The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Employee Turnover Intention*” yang menyatakan bahwa persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi akan berdampak dengan rendahnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi Dukungan *Supervisor* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitra Adi Jaya. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar - 0,466***; $p = 0,000$ dan ΔR^2 sebesar 0,207 atau 20,7% yang artinya persepsi dukungan *supervisor* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitra Adi Jaya. Jadi apabila karyawan memiliki persepsi dukungan *supervisor* yang semakin baik, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitra Adi Jaya. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,205** ; $p = 0,046$ dan ΔR^2 sebesar 0,041 atau 4,1% yang artinya persepsi dukungan *supervisor* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitra Adi Jaya. Jadi apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang semakin tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.
3. Persepsi Dukungan *Supervisor* dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitra Adi Jaya. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh melalui hasil pengujian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover*

intention nilai $\beta = 0,471^{***}$; $p = 0,000$ dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,214^{**}$; $p = 0,017$. Kontribusi persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi secara simultan untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,044 atau 4,4%. Jadi apabila karyawan memiliki persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi yang tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain :

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention* sebesar 4,4%. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi untuk memprediksi *turnover intention*. Dengan demikian masih terdapat 95,6% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitra Adi Jaya.
2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian hanya menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitra Adi Jaya.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini menjadi pertimbangan untuk mengatasi masalah *turnover intention* karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain :

- a. Pada kategorisasi variabel *turnover intention* berada pada kategori tinggi (*mean* : 10.477). Maka perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat *turnover intention* yang memiliki kategori tinggi ini.
- b. Pada hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata jawaban responden yang paling rendah dalam menjawab variabel komitmen organisasi adalah pertanyaan tentang *self-efficacy*, oleh karena itu perusahaan sebaiknya memperhatikan hal tersebut. *Self-efficacy* bertujuan untuk memberikan kesuksesan kepada perusahaan melalui pengorbanan pribadi dari karyawan. Dengan adanya pengorbanan ini maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat serta dapat menekan jumlah *turnover* dalam perusahaan.
- c. Pada hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata jawaban responden yang paling rendah dalam menjawab variabel persepsi dukungan *supervisor* adalah pertanyaan tentang perasaan peduli, maka perusahaan harus memperhatikan *job-desk supervisor* yang mempengaruhi pandangan karyawan terhadap *supervisor*. Meninjau ulang *job-desk* tersebut diharapkan dapat menjadi langkah yang signifikan dalam memperbarui tatanan manajerial perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran untuk peneliti selanjutnya yaitu :

- a. Menggunakan metode lain dalam meneliti persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Metode lain yang dapat digunakan antara lain metode wawancara, *mix method* (menggabungkan metode wawancara dan kuisioner), dan *focus discussion group* (FGD).

- b. Menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap *turnover intention*, seperti *perceived organizational support*, *work-family conflict*, *job satisfaction*, dan *job stress*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention*. Program Pasca Sarjana. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Bhate, Rucha. (2013). *Supervisor Supportiveness: Global Perspectives*. Quick insights 3. Sloan Center on Aging & Work at Boston College.
- Chan, A.W., et al. (2006). "Evaluating the multidimensional view of employee commitment: a comparative UK-Chinese study". *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 17, 1873 – 87.
- Chen, Z.X., et al. (2002). "Loyalty to supervisor vs organizational commitment: relationships to employee performance in China". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 75, 339 – 56.
- Cotton, J.L., dan Tuttle, J.M. (1986). "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research". *The Academy of Management Review*. Vol. 11 No. 1 55 - 70. Academy of Management.
- Eisenberger, R, et al. (1986). "Perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*. 1986. 1 : 500 – 507.
- Eisenberger, R., et al. (2002). "Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, 565 – 73.
- Feinberg, Emily Greene. (2013). *Cross-Cultural Competence Training Effectiveness: The Impact of Training Transfer and Predictors of Transfer*. Dissertation. University of Maryland, College Park.
- Gentry, W.A., et al. (2006). *The influence of supervisory-support climate and unemployment rate on part-time employee retention*. *Journal of Management Development*. 26 (10), 1005 – 1022.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Griffeth, R. W., et al. (2000). *A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium*. *Journal of Management*. 26 (3), 463 – 488.
- Grobler, P., Warnich, S., Carrell, M.R., Elbert, N.F, and Hatfield, R.D., (2007). *Human Resources Management in South Africa*. 3rd edition. Thompson Publishers, London.
- Hair, Joseph F. et all. (2010). *Multivariate Data Analysis A Global Perspective*. Seventh Edition. Pearson.

- Hinshaw AS, et al. (1987). *Innovative Retention Strategies for Nursing Staff*. Journal of Nursing Administration. Vol.17, No.6, 8 – 16.
- Hom, P.W & Griffeth, R.W. (1991). *Structural equation modelling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analysis*. Journal of Applied Psychology, 76(3), 350 – 36.
- House, James S. (1980). *Occupational Stress and the Mental and Physical Health of Factory Workers*. Research report series, Institute for Social Research. The University of Michigan.
- Humphrey, R. H. (2002). *The many faces of emotional leadership*. The Leadership Quarterly. 2002. 13 : 493 – 504.
- Iverson, R. D. dan Deery, M. (1977). "Turnover culture in the hospitality industry". Human Resource Management Journal, Volume 7, 71 - 82. Blackwell Publishing Ltd.
- Jogiyanto. (2011). *Pedoman Survei Kuisisioner : Pengembangan Kuisisioner, Mengatasi Bias, dan Meningkatkan Respon*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Johari, Johanim. Et al. (2012). *Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter*. International Journal of Economics and Management. ISSN 1823 - 836X.
- Jokisaari, M. dan Nurmi, J. E. (2009). "Change in Newcomers' Supervisor Support and Socialization Outcomes After Organizational Entry". 52 (3) : 527 – 544.
- Kalidass, A. dan Bahron, A. (2015). *The relationship between perceived supervisor support, perceived organizational support, organizational commitment and employee turnover intention*. International Journal of Business Administration. ISSN 1923-4007, E-ISSN 1923-4015.
- Kuncoro, Mudrajat. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Kottke, J.L., & Sharafinski, C. E. (1988). *Measuring perceived supervisory and organizational support*. Educational and Psychological Measurement, 48, 1075 - 1079.
- Laura, M.A.B.(2007). *Perceived supervisor support, meeting frequency, and turnover intentions: The mediating role of informational justice*, Roosevelt University.
- Lum, Lille, John Kervin, Kathleen Clark, Frank Reid & Wendy Sola. (1998). *Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment*. Journal of Organizational Behavior. Vol. 19, 305-320.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Penerbit Andi Offset.

- Maertz Jr, C. P., et al. (2007). *The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover*. Journal of Organizational Behaviour. 28, 1059 – 1075.
- Mathieu, J.E. dan Zajac, D.M. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment*. Psychological Bulletin. 108, 171 – 194.
- Meyer, J.P., et al. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. Journal of Applied Psychology. 78 (4), 538 - 551.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial – Organizational Psychology*. United States of America : McGraw – Hill.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Penerjemah : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mowday, R.T; Porter, L.W; & Steers, R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press, New York.
- Mowday, R.T., R.M., Steers, & L.W., Porter, (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior, Vol. 14.
- Newman, A., et al. (2012). *The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources on turnover intentions : A study of Chinese employees in multinational enterprises*. Personnel Review. 41 (1), 56 – 72.
- Redding, S.G. (1990). *The Spirit of Chinese Capitalism*. Walter de Gruyter. New York.
- Scremin, Glaucio. (2010). *Selected Antecedents and Consequences of Team Identity*. Saarbrücken : VDM Publishing.
- Sekaran, Uma (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Buku Kedua. Penerjemah Kwan Men Won. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Steyrer, et al. (2008). *Organizational Commitment-A missing link between leadership behavior dan organizational performance*. Elsevier Ltd.
- Stinglhamber, F., et al. (2006). *Perceived support as a mediator of the relationship between justice and trust*. Group & Organization Management. 31 (4), 442 – 468.
- Sutanto, E. M. dan Gunawan, C. (2013). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88.
- Tarigan, Josep R., dan Suparmoko, M. (2000). *Metode Pengumpulan Data*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.

- Tett, Robert P. Dan Meyer, John P. (1993). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Metaanalytic Findings*. Department of Psychology. The University of Western Ontario.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Vázquez, Dolores Gallardo, dan Hernández, M. Isabel Sánchez. (2013). *Structural Analysis Of The Strategic Orientation to Environmental Protection In Smes*. Business Research Quarterly. Vol.17. pp. 115 – 128.
- Widodo, Rohadi. (2010). *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Williams L.J., Hazer J.T. (1986). *Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods*, Journal of Applied Psychology. 71 (2) : 219 – 231.

LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Petunjuk pengisian :

1. Mohon mengisi beberapa pertanyaan berikut dengan jawaban yang paling sesuai.
2. Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang anda pilih.

Nama : (Boleh tidak diisi)

Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia :

Pendidikan terakhir : ☐ SD ☐ SMP

☐ SMA ☐ Diploma ☐ Sarjana

Status perkawinan : ☐ Kawin ☐ Belum kawin

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian :

Berikut terdapat beberapa pertanyaan mengenai penelitian yang kami lakukan. Kami sangat menghargai waktu yang telah Bapak/Ibu luangkan untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan berikut ini. Kami harap Bapak/Ibu dapat mengisi pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan sejujurnya sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami. Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban paling sesuai.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saat saya menemukan kesulitan dalam pekerjaan saya, supervisor saya bersedia membantu					
2.	Supervisor saya bersedia mendengarkan permasalahan yang saya hadapi ketika saya bekerja					
3.	Supervisor saya menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan saya					
4.	Saya bersedia berkorban demi kesuksesan perusahaan					
5.	Saya berkeinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan					

6.	Saya berharap untuk dapat bekerja di perusahaan ini paling tidak untuk 3 tahun kedepan					
7.	Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan ini					
8.	Saya berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain					
9.	Saya berkeinginan untuk meninggalkan organisasi ini dalam beberapa bulan mendatang					

2. Data Penelitian

NO	TI1	TI2	TI3	PDS1	PDS2	PDS2	KO1	KO2	KO3
1	4	4	2	1	2	2	2	3	3
2	4	4	2	2	2	1	1	3	4
3	3	4	3	2	2	2	2	3	3
4	2	5	2	1	1	1	2	1	1
5	2	3	3	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	1	1	3	4	4
7	3	4	4	1	1	1	2	2	2
8	4	2	2	1	1	1	1	1	1
9	3	4	4	1	3	2	2	2	2
10	3	3	3	1	1	1	3	3	3
11	2	2	2	3	3	3	3	4	4
12	2	4	4	1	2	1	3	3	3
13	1	4	4	2	2	1	3	3	3
14	1	4	4	1	1	1	2	2	2
15	2	3	3	2	3	2	1	1	1
16	1	3	3	2	2	1	1	1	1
17	2	3	3	2	2	2	2	2	2
18	3	4	4	2	2	3	4	4	4
19	1	4	4	1	1	3	3	3	3
20	1	4	4	1	2	2	2	2	2
21	3	2	2	4	4	2	2	2	2
22	1	2	2	1	1	1	4	4	4
23	2	3	2	3	4	2	2	2	2
24	3	2	3	3	2	3	3	3	3
25	3	4	2	2	2	2	2	2	2
26	1	4	4	1	1	2	2	2	3
27	4	4	4	2	2	1	2	1	1
28	3	3	2	4	4	3	2	2	1
29	4	4	2	1	2	2	1	3	2
30	2	2	3	3	4	3	2	2	3
31	5	4	4	1	1	1	1	3	3
32	3	3	2	4	4	4	2	3	2
33	4	4	2	2	2	1	1	3	2
34	4	4	4	1	1	2	2	1	4
35	2	2	2	3	4	3	2	2	1
36	4	4	5	1	1	1	2	1	3
37	2	2	2	4	4	3	1	2	1
38	4	4	4	2	2	2	1	1	2
39	3	3	2	4	4	3	2	2	2

40	4	4	4	2	2	1	3	3	3
41	5	4	4	2	2	2	1	1	1
42	5	4	5	2	2	2	1	1	2
43	4	4	5	2	2	2	3	2	5
44	5	4	5	2	2	2	2	1	2
45	3	3	2	3	3	3	2	2	1
46	4	4	4	2	2	1	1	1	2
47	4	4	5	2	2	2	2	2	1
48	4	4	2	3	3	3	1	1	1
49	4	4	5	2	2	1	1	2	3
50	4	4	3	2	2	2	4	1	2
51	4	4	4	1	1	1	2	1	2
52	5	4	4	2	2	1	1	1	1
53	2	3	3	3	3	3	2	2	2
54	4	4	4	2	2	2	2	3	4
55	4	4	5	2	2	1	1	2	1
56	4	4	4	3	3	3	2	1	2
57	5	5	4	2	1	2	3	3	2
58	5	4	2	1	1	1	3	4	1
59	4	4	4	2	3	2	4	3	2
60	4	4	5	2	2	2	1	2	1
61	4	4	5	2	2	2	1	2	2
62	2	2	2	3	3	3	2	2	2
63	2	3	2	4	3	3	2	2	1
64	4	4	4	1	2	2	1	1	2
65	4	4	5	1	1	1	2	2	2
66	5	4	3	2	1	2	1	2	2
67	2	2	2	4	4	3	2	1	3
68	4	4	4	2	2	2	2	2	2
69	4	4	5	1	2	2	2	3	4
70	5	2	4	2	2	1	1	2	3
71	5	2	5	1	2	2	2	3	1
72	4	3	5	2	2	2	1	2	2
73	5	4	5	2	2	2	1	3	2
74	3	3	3	3	3	3	2	2	1
75	4	3	4	2	2	1	1	2	2
76	4	5	5	2	2	2	2	1	1
77	3	5	1	3	3	3	2	2	2
78	4	4	5	2	2	1	3	3	3
79	4	4	5	2	2	2	3	4	2
80	4	4	2	1	1	1	2	1	3
81	5	4	5	2	2	1	1	1	3

82	2	3	2	3	3	3	3	3	2
83	4	4	2	2	2	2	2	3	4
84	4	4	5	2	2	1	2	2	2
85	3	4	4	2	2	2	3	1	3
86	5	5	5	2	2	1	3	2	1
87	4	4	4	2	2	1	3	1	2
88	5	5	4	2	1	1	2	2	1
89	4	4	3	1	1	1	1	2	3
90	4	5	4	1	1	1	4	3	3

3. Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Status Keluarga
1	Wanita	21-30	SMA	Kawin
2	Wanita	21-30	SMA	Kawin
3	Wanita	21-30	SMA	Kawin
4	Wanita	21-30	SMP	Kawin
5	Wanita	21-30	SD	Kawin
6	Wanita	21-30	SMP	Kawin
7	Wanita	21-30	SMP	Kawin
8	Wanita	30-40	SMA	Kawin
9	Wanita	30-40	SMA	Kawin
10	Wanita	21-30	SD	Kawin
11	Wanita	21-30	SMA	Kawin
12	Wanita	20	SMP	Kawin
13	Wanita	21-30	SMA	Kawin
14	Wanita	30-40	SD	Kawin
15	Wanita	21-30	SMA	Kawin
16	Wanita	21-30	SMP	Belum Kawin
17	Wanita	21-30	SMA	Kawin
18	Wanita	20	SMP	Kawin
19	Wanita	30-40	SMA	Kawin
20	Wanita	21-30	SMP	Kawin
21	Wanita	21-30	SMA	Kawin
22	Wanita	21-30	SMP	Kawin
23	Wanita	30-40	SMA	Kawin
24	Wanita	21-30	SMA	Kawin
25	Wanita	30-40	SMA	Kawin
26	Wanita	21-30	SMP	Kawin
27	Wanita	30-40	SMA	Kawin
28	Wanita	21-30	SD	Kawin
29	Wanita	21-30	SMA	Kawin
30	Wanita	21-30	SMP	Kawin

31	Wanita	30-40	SMA	Kawin
32	Wanita	21-30	SD	Kawin
33	Wanita	21-30	SMA	Kawin
34	Laki-laki	20	SMP	Kawin
35	Wanita	30-40	SMA	Kawin
36	Wanita	21-30	SMP	Kawin
37	Wanita	21-30	SMA	Kawin
38	Wanita	30-40	SMP	Kawin
39	Wanita	21-30	SMA	Kawin
40	Wanita	30-40	SMA	Kawin
41	Wanita	20	SMA	Kawin
42	Wanita	21-30	SMA	Kawin
43	Wanita	21-30	SMP	Kawin
44	Wanita	30-40	SMA	Kawin
45	Wanita	21-30	SMA	Kawin
46	Wanita	21-30	SMP	Kawin
47	Wanita	30-40	SMA	Kawin
48	Wanita	21-30	SMA	Kawin
49	Wanita	30-40	SMP	Kawin
50	Wanita	30-40	SMA	Kawin
51	Wanita	21-30	SMP	Kawin
52	Wanita	21-30	SMA	Kawin
53	Laki-laki	30-40	SMA	Kawin
54	Wanita	21-30	SMA	Kawin
55	Wanita	30-40	SMP	Kawin
56	Wanita	21-30	SMA	Kawin
57	Wanita	21-30	SMA	Kawin
58	Wanita	30-40	SMA	Kawin
59	Wanita	21-30	SMP	Kawin
60	Wanita	30-40	SMA	Kawin
61	Wanita	21-30	SD	Kawin
62	Wanita	21-30	SMP	Kawin
63	Wanita	30-40	SMA	Kawin
64	Wanita	20	SMA	Kawin
65	Wanita	30-40	SMP	Kawin
66	Wanita	21-30	SMA	Kawin
67	Wanita	21-30	SMA	Kawin
68	Wanita	30-40	SD	Kawin
69	Wanita	21-30	SMA	Kawin
70	Wanita	30-40	SMP	Kawin
71	Wanita	21-30	SMA	Kawin
72	Wanita	30-40	SMA	Kawin
73	Wanita	21-30	SMP	Kawin
74	Wanita	20	SMA	Kawin
75	Wanita	21-30	SMP	Kawin

76	Wanita	30-40	SMA	Kawin
77	Wanita	30-40	SMA	Kawin
78	Wanita	21-30	SMP	Kawin
79	Wanita	30-40	SD	Kawin
80	Wanita	21-30	SMA	Kawin
81	Wanita	21-30	SMA	Kawin
82	Wanita	30-40	SMA	Kawin
83	Wanita	21-30	SMA	Kawin
84	Wanita	21-30	SMA	Kawin
85	Wanita	30-40	SMA	Kawin
86	Wanita	21-30	SMP	Kawin
87	Wanita	21-30	SMA	Kawin
88	Wanita	21-30	SMA	Kawin
89	Wanita	21-30	SMP	Kawin
90	Wanita	30-40	SMA	Kawin

4. Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji CFA

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.534
Approx. Chi-Square		168.335
Bartlett's Test of Sphericity	df	36
Sig.		.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
PDS1			.910
PDS2			.920
PDS3			.725
KO1	.830		
KO2	.934		
KO3	.908		
TI1		.900	
TI2		.956	
TI3		.855	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

a. Validitas Konvergen

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.658
Approx. Chi-Square		35.376
Bartlett's Test of Sphericity	Df	3
Sig.		.000

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
PDS1	.898		
PDS2	.910		
PDS3	.762	.648	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.659
Approx. Chi-Square		56.763
Bartlett's Test of Sphericity	df	3
Sig.		.000

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KO1	.817	.575	
KO2	.950		
KO3	.925		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.664
Approx. Chi-Square		55.550
Bartlett's Test of Sphericity	df	3
Sig.		.000

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
TI1	.902		
TI2	.955		
TI3	.865		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

b. Validitas Divergen**Correlations****Correlations**

		PDS	KO	TI
PDS	Pearson Correlation	1	.708**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
KO	Pearson Correlation	.708**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
TI	Pearson Correlation	.837**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. Hasil Uji Reliabilitas

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Persepsi Dukungan Supervisor

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	3

b. Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	3

c. *Turnover Intention*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	3

6. Data Karakteristik Responden

HASIL KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	88	97.8	97.8	100.0
	Laki-laki	2	2.2	2.2	100.0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 tahun	6	6.7	6.7	6.7
	21 - 30 tahun	54	60.0	60.0	66.7
	31 - 40 tahun	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	27	30.0	30.0	30.0
	SMA	63	70.0	70.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Status_keluarga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	89	98.9	98.9	98.9
	Belum Kawin	1	1.1	1.1	1.1

7. Data Analisis Deskriptif

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi Dukungan Supervisor	90	3.00	12.00	5.9889	2.29555
Komitmen Organisasi	90	3.00	12.00	6.1444	1.90541
Turnover Intention	90	5.00	15.00	10.4778	2.49596
Valid N (listwise)	90				

8. Perhitungan Analisis Deskriptif

Persepsi Dukungan Supervisor

Kategori			Skor			
Tinggi	:	X	\geq	9.67		
Sedang	:	6.33	\leq	X	<	9.67
Rendah	:	X	<	6.33		

Komitmen Organisasi

Kategori			Skor			
Tinggi	:	X	\geq	9.67		
Sedang	:	6.33	\leq	X	<	9.67
Rendah	:	X	<	6.33		

Turnover Intention

Kategori			Skor			
Tinggi	:	X	\geq	11.67		
Sedang	:	8.33	\leq	X	<	11.67
Rendah	:	X	<	8.33		

9. Hasil Uji Kategorisasi

Persepsi Dukungan Supervisor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	45	50.0	50.0	50.0
Sedang	26	28.9	28.9	78.9
Tinggi	19	21.1	21.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	32	35.6	35.6	35.6
Sedang	43	47.8	47.8	83.3
Tinggi	15	16.7	16.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Turnover Intention

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	23	25.6	25.6	25.6
Sedang	28	31.1	31.1	56.7
Tinggi	39	43.3	43.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

10. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89847082
	Absolute	.068
Most Extreme Differences	Positive	.057
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.644
Asymp. Sig. (2-tailed)		.801

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

11. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Persepsi Dukungan Supervisor	(Combined)		239.520	9	26.613	6.760	.000
	Between Groups	Linearity	127.489	1	127.489	32.385	.000
		Deviation from Linearity	112.031	8	14.004	3.557	.001
	Within Groups		314.936	80	3.937		
	Total		554.456	89			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Komitmen Organisasi	(Combined)		234.694	8	29.337	7.431	.000
	Between Groups	Linearity	152.815	1	152.815	38.710	.000
		Deviation from Linearity	81.879	7	11.697	2.963	.008
	Within Groups		319.762	81	3.948		
	Total		554.456	89			

12. Hasil Uji Multikolineiritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	16.612	.799	20.800	.000			
	Persepsi Dukungan Supervisor	-.424	.091	-.390	-4.683	.000	.960	1.042
	Komitmen Organisasi	-.585	.109	-.447	-5.367	.000	.960	1.042

a. Dependent Variable: Turn Over

13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.372	.509	2.697	.008
	Persepsi Dukungan Supervisor	-.070	.058	-.132	.225
	Komitmen Organisasi	.080	.069	.125	.252

a. Dependent Variable: ABS

14. Hasil Uji Regresi

Hasil Regresi Tahap 1

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status Keluarga, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia	.	Enter
2	Persepsi Dukungan Supervisor (X1)	.	Enter
3	Komitmen Organisasi (X2) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,360 ^a	,130	,089	2,383	,130	3,167	4	85	,018
2	,580 ^b	,337	,297	2,092	,207	26,250	1	84	,000
3	,617 ^c	,381	,337	2,033	,044	5,949	1	83	,017

a. Predictors: (Constant), Status Keluarga, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Status Keluarga, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Persepsi Dukungan Supervisor (X1)

c. Predictors: (Constant), Status Keluarga, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Persepsi Dukungan Supervisor (X1), Komitmen Organisasi (X2)

ANOVA^d

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71,912	4	17,978	3,167	,018 ^a
Residual	482,543	85	5,677		
Total	554,456	89			
2 Regression	186,802	5	37,360	8,536	,000 ^b
Residual	367,654	84	4,377		
Total	554,456	89			
3 Regression	211,391	6	35,232	8,524	,000 ^c
Residual	343,064	83	4,133		
Total	554,456	89			

a. Predictors: (Constant), Status Keluarga, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Status Keluarga, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Persepsi Dukungan Supervisor (X1)

c. Predictors: (Constant), Status Keluarga, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Persepsi Dukungan Supervisor (X1), Komitmen Organisasi (X2)

d. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,927	7,818		1,781	,078
Jenis Kelamin	-,352	2,518	-,021	-,140	,889
Usia	,177	,774	,041	,229	,820
Pendidikan	-1,251	,644	-,329	-1,941	,056
Status Keluarga	-9,856E-17	3,370	,000	,000	1,000
2 (Constant)	13,449	6,865		1,959	,053
Jenis Kelamin	-,369	2,211	-,022	-,167	,868
Usia	,819	,691	,189	1,184	,240
Pendidikan	-,623	,579	-,164	-1,077	,285
Status Keluarga	,507	2,960	,021	,171	,864
Persepsi Dukungan Supervisor (X1)	-,507	,099	-,466	-5,123	,000
3 (Constant)	16,297	6,773		2,406	,018
Jenis Kelamin	-,541	2,150	-,032	-,252	,802
Usia	,592	,678	,137	,874	,385
Pendidikan	-,778	,566	-,205	-1,374	,173
Status Keluarga	,512	2,877	,022	,178	,859
Persepsi Dukungan Supervisor (X1)	-,512	,096	-,471	-5,319	,000
Komitmen Organisasi (X2)	-,246	,101	-,214	-2,439	,017

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Hasil Regresi Tahap 2

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status Keluarga, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia	.	Enter
2	Komitmen Organisasi (X2)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,360 ^a	,130	,089	2,383	,130	3,167	4	85	,018
2	,413 ^b	,170	,121	2,340	,041	4,117	1	84	,046

a. Predictors: (Constant), Status Keluarga, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Status Keluarga, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Komitmen Organisasi (X2)

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,912	4	17,978	3,167	,018 ^a
	Residual	482,543	85	5,677		
	Total	554,456	89			
2	Regression	94,458	5	18,892	3,450	,007 ^b
	Residual	459,998	84	5,476		
	Total	554,456	89			

a. Predictors: (Constant), Status Keluarga, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Status Keluarga, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Komitmen Organisasi (X2)

c. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,927	7,818	1,781	,078
	Jenis Kelamin	-,352	2,518	-,021	,889
	Usia	,177	,774	,041	,820
	Pendidikan	-1,251	,644	-,329	,056
	Status Keluarga	-9,856E-17	3,370	,000	1,000
2	(Constant)	16,657	7,795	2,137	,036
	Jenis Kelamin	-,516	2,475	-,031	,835
	Usia	-,045	,768	-,010	,953
	Pendidikan	-1,404	,637	-,370	,030
	Status Keluarga	-3,354E-17	3,309	,000	1,000
	Komitmen Organisasi (X2)	-,235	,116	-,205	,046

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)